



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN RELACIONES PÚBLICAS E  
IMAGEN CORPORATIVA**

**Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito  
Fiscal de Ancash, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa**

**AUTOR:**

**Br. Domingo Elí Díaz Retete (ORCID: 0000-0001-5392-0052)**

**ASESOR:**

**Dr. Franklin Martín Cornejo Urbina (ORCID: 0000-0002-4681-6270)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Comunicación Organizacional**

**Trujillo - Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis padres, sobre todo a mi madre por haber sido brújula permanente en mi formación personal y profesional.

A mi esposa e hijos, que son el motor que impulsa este y todos mis proyectos de vida.

Domingo Elí.

## **Agradecimiento**

Al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público de Ancash, que brindaron su apoyo generoso en la realización del presente trabajo.

## **Página del jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, DÍAZ RETETE, Domingo Elí, estudiante del programa de Maestría en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo-filial: Trujillo, identificado con DNI N° 18095687, con la tesis titulada: Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total0 ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, diciembre del 2019

---

Br. DÍAZ RETETE, Domingo Elí  
DNI N° 18095687

## ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento.....   | iii  |
| Página del jurado .....   | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....   | v    |
| ÍNDICE .....  | vi   |
| RESUMEN .....   | vii  |
| ABSTRACT .....  | viii |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 1    |
| II. MÉTODO.....   | 16   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación .....   | 16   |
| 2.2. Operacionalización de variables .....  | 17   |
| 2.3. Población, muestra y muestreo.....   | 18   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 18   |
| 2.5. Procedimiento.....   | 20   |
| 2.6. Método de análisis de datos.....   | 20   |
| 2.7. Aspectos éticos .....  | 21   |
| III. RESULTADOS .....   | 22   |
| IV. DISCUSIÓN .....   | 28   |
| V. CONCLUSIONES .....   | 32   |
| VI. RECOMENDACIONES .....   | 33   |
| REFERENCIAS .....   | 34   |
| ANEXOS.....   | 38   |

## RESUMEN

La presente investigación planteó como problema: ¿Qué relación existe entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019?, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash; la investigación fue no experimental, descriptiva correlacional, aplicada, transversal y cuantitativa; la población estuvo conformada por 72 trabajadores administrativos del Ministerio Público que laboran en la ciudad de Huaraz, siendo una muestra censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios estructurados tipo Likert. Entre los resultados se determinó que el 44,4% de trabajadores considera regular tanto los rituales institucionales como la cultura organizacional; el 41,7% considera regular tanto los ritos como la cultura organizacional; el 50% considera regular tanto el ceremonial como la cultura organizacional; el 36,1% considera regular tanto el protocolo como la cultura organizacional. Concluyendo que existe relación directa y significativa entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash; existe relación directa y significativa entre los ritos y la cultura organizacional; existe relación directa y significativa entre el ceremonial y la cultura organizacional; existe relación directa y significativa entre el protocolo y la cultura organizacional. Se recomienda implementar un manual interno sobre el ceremonial y los protocolos para cada ocasión específica del desarrollo institucional, a fin de recoger adecuadamente los ritos que de por sí ya se vienen desarrollando dentro de la propia cultura organizacional entre los integrantes del Ministerio Público.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, ceremonial, protocolo, rituales institucionales, ritos.

## **ABSTRACT**

The present investigation posed as a problem: What relationship exists between rites and organizational culture in the Public Prosecutor's Office, Ancash Fiscal District, 2019?, With the objective of determining the relationship between institutional rituals and organizational culture in the Ministry Public, Ancash Fiscal District; the research was non-experimental, descriptive correlational, applied, transversal and quantitative; The population was made up of 72 administrative workers from the Public Ministry who work in the city of Huaraz, being a census sample, who are those who participate in structured Likert-type questionnaires. Among the results, 44.4% of the workers considered to be regular both institutional rituals and organizational culture were determined; 41.7% consider regulating both rites and organizational culture; 50% consider regulating both ceremonial and organizational culture; 36.1% consider regulating both the protocol and the organizational culture. Concluding that there is a direct and significant relationship between the protocol and the organizational culture in the Public Ministry, Ancash Fiscal District; there is a direct and significant relationship between rites and organizational culture; there is a direct and significant relationship between ceremonial and organizational culture; There is a direct and significant relationship between the protocol and the organizational culture. It is recommended to implement an internal manual on the ceremonial and protocols for each specific occasion of institutional development, in order to pick up the rites that are already affected within the organizational culture among the members of the Public Ministry.

**Keywords:** Organizational, ceremonial culture, protocol, institutional rituals, rites.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A partir que el ser humano apareció, se ha practicado el ritual como una manifestación del hombre hacia lo desconocido o incluso hacia lo divino, en un intento de conexión físico espiritual para obtener el favor de las divinidades o simplemente como un acto de fe que espera tener resultados favorables en lo que se está emprendiendo.

De otro punto de vista, se presentan diferentes expresiones en el mundo sobre los rituales, específicamente en los rituales institucionales, por ello, la investigación de las características de cada una de las personas que pertenecen a la empresa mediante el simbolismo cultural o institucional. Por ello, un ejemplo en el Encuentro Vivencial de Intercambio de Experiencias entre la Medicina Tradicional e Institucional que se desarrolla cada año en el Estado de Hidalgo en España, ello se realizara centralmente en el programa de inauguración, el ritual de ofrecimiento a la madre tierra, “el objetivo es de publicar y defender las intervenciones en materia de salud mater basado en la intercultural, de esta manera integrar a las parteras y médicos habituales a servicio de local de salud en los distritos” (Milenio Digital, 2019). El ritual no solo es una expresión institucional, si no que cumple requisitos que se han establecido dentro del programa de inauguración.

De esta manera, se puede encontrar distintos rituales institucionales los cuales están dentro de la cultura organizacional que se encuentran en la actualidad y se muestran cotidianamente, un ejemplo claro de la cultura organizacional y la relación con los rituales institucionales está en el Encuentro Cultura por la Paz y Nuestros Derechos realizado por la Federación de Organizaciones y Grupos Negros de Pichincha (Fognep) en la ciudad de Quito, la cual se desarrolla una ceremonia ritual afroecuatoriana que radica en la presentación de grupos de música y danza como Cimarrones, Ochún, Son y Sentimiento, Dioses de la Bomba y Las Cantoras de Yemanya (Alvarado, 2019), sin embargo estas son parte de las ceremonias que ocurren en este evento donde se agrupan miles de ecuatorianos afrodescendientes.

En Perú también se desarrollan innumerables rituales institucionales, logrando además un sincretismo cultural y organizacional de las tradiciones con las que llegan muchas personas que dejan sus hogares llenos de ritos y rituales para pertenecer a una organización donde trabaja o desarrolla sus actividades diarias y donde necesariamente

debe interactuar bajo ciertas costumbres, normas, creencias, valores e interacciones cotidianas con otras personas que comparten sus mismas experiencias y expectativas.

De modo que, por ejemplo cuando llega un nuevo trabajador, en algunas empresas e instituciones se suele darle una bienvenida establecida, bajo ciertos rituales institucionales, que aunque no forman parte de los manuales de procedimientos ni de los reglamentos de organización y funciones, se desarrolla de manera natral y orgánica por parte de los demás trabajadores; por supuesto existen particularidades en cada caso, que van desde unas palabras de bienvenida, hasta la entrega de ciertos objetos como coronas, medallas, sombreros, entre otros; con estas formas de manejar estos rituales se está consolidando y definiendo la cultura organizacional de ese grupo humano dentro de la institución donde laboran.

Otra forma de manifestación es la colocación de la primera piedra, la patadita inaugural en los juegos deportivos, o el juramento olímpico en las competencias deportivas, pasando por los ya acostumbrados desayunos, almuerzo o cenas de confraternidad o camaradería entre los compañeros de trabajo de un mismo despacho, departamento, área, etc. Estos rituales institucionales de una u otra manera fortalecen la cultura organizacional que se desarrolla al interior de las organizaciones.

Así que, en el presente trabajo se quiere conocer la relación que existe entre estos rituales institucionales con la propia cultura organizacional, en un intento de conocer cómo se relacionan estas variables y sus dimensiones de estudio, particularmente al interior del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash.

El Ministerio Público es un ente autónomo y se encuentra organizada jerárquicamente en 33 distritos fiscales a nivel nacional, bajo la conducción del Fiscal de la Nación; uno de estos distritos fiscales es Ancash, el cual comprende las provincias de la zona sierra de Ancash a excepción de Corongo y Pallasca, incluyendo la provincia huanuqueña de Huacaybamba. Al ser Huaraz la provincia capital de la región Ancash, consecuentemente es la sede del distrito fiscal, en cuya ciudad se concentra la mayor cantidad de personal fiscal, administrativo y de la División Médico Legal, distribuidos en siete locales o sedes institucionales, una de ellas es la sede Coral Vega, ubicada en el Pasaje Coral Vega N° 570 de la ciudad de Huaraz, la cual se ha considerado como población para el presente estudio, que en total son 72 servidores administrativos.

Como parte de los antecedentes de la presente investigación, se han tomado referentes teóricos, así como artículos científicos de revistas indexadas y finalmente tesis de posgrado que se han publicado en la comunidad académica regional, nacional e internacional.

En primer lugar, dentro de los referentes teóricos se encontró a Morandé (2010) con su libro “Ritual y palabra”; seguidamente Tapia, Quero y Moctezuma (2004) con su libro sobre los rituales y las transformaciones en la vida política en Morelos; asimismo, Otero (2011) con su libro “Protocolo y Empresa. El ceremonial corporativo”, seguidamente López (2006) con su libro “Honores y Protocolo”, también encontramos a Piñuel (2010) con su libro que trata sobre una visión científica de la comunicación, de otra parte, referido al ceremonial, se encontró Piñuel y Lozano (2006) con su libro donde realiza un ensayo global sobre la comunicación, para desarrollar el ritual Segalen (2005) con su libro “Ritos y rituales contemporáneos”.

En cuanto a los trabajos previos, se encontró los siguientes artículos científicos: López (2005) en su artículo “Los rituales y la construcción simbólica de la política. Una revisión de enfoques”, donde muestra la utilidad pragmática del ritual político, enfocada en la práctica política y su consecuente integración que se da en las sociedades complejas. Este concepto se materializa en tres corrientes antropológicas: la práctica ritual propuesta por Durheim, la postura procesal y finalmente la vertiente microinteraccionista; las cuales afirman que las prácticas ceremoniales, así como los rituales cívicos son factores que determinan la política actual pues de esta manera se presenta el drama de los símbolos y los mitos del poder. A modo de conclusión menciona que en la tradición durkheimiana sostiene que: la práctica de la política es un importante mecanismo por el cual se transmiten las creencias las emociones y los conocimientos que se tiene de toda la política. La corriente procesal afirma que a través de esta manifestación se comprende el conflicto social. Finalmente, la vertiente microinteraccionista sostiene que el ritual, que se fundamenta en la propia interacción afirma que el ritual se expresa en las interacciones que se dan mediante la estructura política dominante, y que no sólo es a través del sentido lógico y sus significados razonados.

Por otra parte, se tiene a Carrasco (2017) en su artículo “Ritual político, antropología e historiografía bajomedieval hispánica”, menciona que fueron la historiografía y la ciencias sociales las que impulsaron el estudio del ritual a lo largo de

la historia, pero sobre todo fue la antropología la que aportó teóricamente al estudio de la historia social y política. Se plantean los fundamentos principales que las ciencias sociales aportaron en el estudio del ritual; asimismo, se brinda un análisis del ritual en la época medieval en la Europa occidental y la influencia que tuvo en la península ibérica. Concluye que son la etnología y la sociología los que definen los patrones del ritual en la península ibérica, pero que también fueron influenciados por la iconografía, la representación lógica y la historia del teatro en la época medieval; todo lo cual aporta una referencia holística con dinamismo complejo que se muestra más prometedora sin ser homogénea.

Asimismo, se tiene a Guerrero y Silva (2017) en su artículo “La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas”, mencionan que en la actualidad se tiene que trabajar mucho para mantener y desarrollar la organización pasando por diversas etapas del ciclo de vida empresarial, y esto hace que se hagan más complejos los procesos y sus resultados. Tuvo las siguientes conclusiones: cada cultura genera un nivel de compromiso hacia los valores institucionales, incluso con la filosofía de gestión, haciendo que los colaboradores apuesten por trabajar en algo que creen firmemente. La cultura funciona como una forma de controlar la propia organización, porque de ella se desprenden las reglas, los procesos y la manera que crean ciertos patrones de comportamiento; para finalizar, existen varios estudios que demuestran que las culturas organizacionales generan mayores niveles de productividad y su consecuente rentabilidad. Parece que la mejores empresas mundiales poseen una cultura diferenciada que las hace responsables de generar, desarrollar e implementar el liderazgo del que gozan. Es la cultura organizacional la encargada de formar el comportamiento de los colaboradores para incidir en un buen desempeño empresarial. Asimismo, a largo plazo se ven mejores desempeños y mayor eficacia general. Finalmente, los resultados de las investigaciones empíricas han presentado grandes hallazgos que validan el hecho que la cultura afecta directamente el desempeño organizacional.

Lardellier (2015) en su artículo científico titulado “¿Ritualidad versus modernidad...? Ritos, identidad cultural y globalización”; donde se menciona que los ritos al evolucionar también han cambiado la forma y el contexto en que se presentan y manifiestan, lo que significa que se convirtieron en parte fundamental en el quehacer de las comunidades que las practican; asimismo, estos mismos ritos lograron mantenerse a pesar del avance de la globalización. A modo de conclusión, se puede mencionar que la

práctica del rito ha logrado incluir al individuo dentro del grupo, convirtiéndose en una función social e institucional, pero fundamentalmente la interrelación con los demás haciéndose parte de la comunidad; por lo tanto, el rito se ha mostrado como mediador del “yo” con el “nosotros”, haciendo posible el acceso a la comunidad.

Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Rozo (2018) en su artículo “Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables”, tuvo como objetivo realizar la revisión bajo el método documental. Siguiendo el diseño cualitativo - bibliográfico documental de eligió una muestra compuesta por cincuenta artículos de investigación registrados de 200 a 2017. Se tuvo como conclusión los grupos humanos dentro de la organización logran fortalecer los valores, signos y símbolos, lo que a su vez logran influir directamente en el comportamiento organizacional. Asimismo, se ha identificado el uso del lenguaje como el elemento más influyente en el sistema de trabajo que modela el comportamiento y las acciones de los colaboradores que modifican las normas, las convicciones, las creencias, conductas, valores y reglamentos de la organización; estos últimos instrumentos son muy necesarios porque se convierten en la guía del comportamiento organizacional, los que unidos a los componentes propios de la organización crean el llamado clima laboral.

En cuanto a las tesis de posgrado, se encontró las siguientes: González (2014) en su tesis doctoral “La puesta en escena de la comunicación institucional en la universidad Española y latinoamericana: rituales, ceremonial y protocolo”, presentada en la Universidad Complutense de Madrid, sugiere una metodología de estudio con la cual se analiza la comunicación institucional que practican las instituciones universitarias de España y Latinoamérica, que trabaja con el modelo MDCS de la teoría de la comunicación propuesto por Piñuel y Lozano (2006), quienes han considerado las manifestaciones sociales y cognitivas que figuran en el proceso de mediación de la comunicación universitario. Con este método donde se distingue claramente el ritual, el ceremonial y el protocolo ha logrado que las estrategias de la puesta en escena de los procesos comunicativos ha logrado definir tipos de diagnóstico corporativo institucional. Llegaron a concluir que fue de vital importancia lograr una explicación paralela del ritual, ceremonial y protocolo con el lenguaje, lengua y habla, gracias a los aportes de la sociología, la antropología, la psicología y la teoría de la comunicación, logrando aplicar el modelo MDCS en las organizaciones.

Calero (2018) en su tesis doctoral “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador”, el cual buscó establecer la relación existente entre el desempeño del personal y la cultura organizacional al interior de las empresas que fabrican atún. Las unidades de análisis comprendió ocho empresas procesadoras, aplicando la encuesta a los colaboradores (técnicos, administrativos y obreros), logrando entrevistar a ocho gerentes y 314 cuestionarios aplicados. Entre los principales resultados se obtuvieron que se ratifica que las variables de estudio se relacionan mediante sus dimensiones: de la cultura: valores organizacionales, trabajo en equipo, estilo gerencial y comunicación organizacional; del desempeño: rotación y recompensas, eficiencia, productividad y satisfacción. Como parte del aporte se diseñó una propuesta viable y fácil de manejar para evaluar el desempeño de estas empresas, pues se debe evaluar permanentemente, siendo que su implementación demanda gastos mínimos, pero que redundará en conseguir mejores resultados que obtendrán estas empresas.

Mondragón (2016) en su tesis doctoral “Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la Sedesol”, tuvo como objetivo presentar una alternativa de trabajo que mejoraría específicamente la cultura organizacional en la DGTIC; la metodología de trabajo fue el análisis de los elementos y estrategias que se requiere para instaurar e implementar una cultura organizacional desde la óptica de los objetivos institucionales. Sus conclusiones fueron: Algunas de las estrategias resultan más difíciles de instaurar que otras, una de ellas es la integración del personal, sobre todo a los sindicalizados con la finalidad de armar equipos de trabajo y orientarlos hacia la concreción de objetivos comunes, dejando de lado intereses personales que se ven reflejados en las diferencias entre jefes y subordinados; asimismo, se vislumbra como tarea difícil conseguir que los grupos directivos adopten las ideas del personal subordinado.

Roca (2016) en la tesis de maestría “La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)”, plateó como objetivo describir la cultura organizacional y cómo esta incide en la ejecución del cambio organizacional propuesto. El estudio fue no experimental, cualitativa y transversal. Llegó a concluir: se describe la cultura en función de la vestimenta, la percepción de las formas y los espacios que manifiestan los colaboradores que se identifican con la institución, sintiendo orgullo de pertenencia. Se presentan claramente las jerarquías, las relaciones y los vínculos en

cuestiones de distribución de espacios. Asimismo, existen palabras difíciles en su utilización científica y el uso de sus siglas poco comprensibles para la mayoría. Respecto a los valores se puede decir que existe un amor hacia la organización, haciendo que los trabajadores se sientan parte de la organización, estableciéndose relaciones más estrechas y vínculos con mayor proximidad entre sus integrantes, lo que se va fortaleciendo con el paso de los años. Uno de los valores más importantes es la identidad; así como el prestigio que se ha construido externamente. También la organización ha conseguido la adaptación a los cambios y una de sus virtudes es la flexibilidad. Finalmente se hace evidente algunos antivalores como el paternalismo, el favoritismo, el autoritarismo, la rigidez organizacional, la falta de reconocimientos, la burocracia, la rigidez organizacional, la falta de participación, entre otros. Respecto a las creencias, existen algunas de ellas que permanecen a lo largo del tiempo incluyendo factores internos y externos.

Chung (2017) en su tesis doctoral “Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016”, planteó el objetivo de establecer cómo se relaciona la cultura organizacional con el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento al interior de las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Se analizaron diversos enfoques, modelos y teorías de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el liderazgo. Se trabajó bajo el diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, deductivo – analítico; la muestra estuvo compuesta por 50 docentes y 100 trabajadores. Se hizo uso del sistema Denison Organisational Culture Survey (DOCS) de Fey & Denison (2003), para medir la Cultura Organizacional; el Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio et al, 1999) para la medición del Liderazgo y el Knowledge Management Processes (Becerra-Fernandez, Sabherwal, 2001) para medir Gestión de Conocimiento. Los resultados arrojaron que el factor que ha logrado gran impacto en las prácticas de gestión del conocimiento es el liderazgo transaccional, que también influyen en los tipos de cultura organizacional. Como conclusión se encontró que el comportamiento del liderazgo transformacional no es moderado por la cultura organizacional, así tampoco sobre las prácticas de gestión del conocimiento; aunque el comportamiento del liderazgo transaccional sí es moderado en su relación con las prácticas de gestión del conocimiento.

Se trabajaron los siguientes postulados teóricos en función de las variables que se vienen estudiando: rituales institucionales y cultura organizacional. En primer lugar se

abordó el desarrollo de la variable rituales institucionales, tomando como referentes teóricos los siguientes:

### Rituales institucionales

Los ritos son aquellas que unen a las personas en la institución u organización por las creencias y características similares; en ella nos muestra que la organización es un grupo fortalecido por la ética y valores sociales (Geertz, 1992). En el diccionario se pueden hallar conceptos diferentes de estos tres vocablos y evidentemente, la conceptualización en el punto de distintas áreas como son el Derecho, la Sociología, Antropología, Vexilología, etc.

Sin embargo, en el habla diario hallamos que ceremonial y protocolo es el sitio o ámbito de la empresa y también a la esfera social. Por ello ceremonial y protocolo son sinónimos y sin diferenciar sus contradicciones y significado (González, 2014).

Por otro lado, hablando de la mitología, la narrativa y el teatro tenemos explicaciones distintas entre rito, ceremonial y protocolo. Iniciaremos con la diferencia de un rito y un ceremonial. La Real Academia Española de la lengua (RAE) precisa que Ritual, viene del latín rituālis como “Costumbre o ceremonia”. Aproximadamente en el 776 A.C., se precisa que, en la luna llena del solsticio de verano de la segunda o tercera de los meses anteriores, en la ciudad se recorría con el fin de anunciar el culto de los Dioses del Olimpo.

Para celebrar este espectáculo de los juegos Olímpicos acudían distintas personas al antigua Grecia. En este gran espectáculo se reunía el culto, la música, los concursos literarios y los campeonatos deportivos. Para tal hecho en el estudio de investigación se tomarán tres dimensiones de los rituales institucionales: los ritos, el ceremonial y el protocolo (González, 2014).

Sin embargo, podemos mencionar un ejemplo, que en estas competencias las reglas eran ordenadas para que el universo ritual este asociado con el ganador y respetar aquellos que han competido cuando la competición se pone en escena se constituye ya un ceremonial, respetando las reglas de competición (Por ejemplo, que los resultados de la competición dependerá de la homologación de la existencia de magistrados y fedatarios reconocidos). Para que de esta manera se otorgue el premio al ganador, (un trofeo,



medalla o un lugar en el podio de ganadores, entre otros), en ello las pruebas y marcas que se han homologados serán respetados (es decir, reconocidas y reconocibles) para tal hecho este derecho se hace valido ante los tribunales, donde se evaluara la competición y que se ajuste a las reglas vigentes o dictadas en el procedimiento de celebración.

Empleando una semejanza, las reglas ortográficas y estadísticas de la adecuada introducción a la escénica de los ceremoniales. Ello se afirma que los ritos corresponden al nivel saussureano de «lenguaje», los ceremoniales pertenecen al nivel de la «lengua», y el protocolo al nivel de «habla», sin embargo, para manifestar si está de acuerdo a los criterios normativos inscritos a los valores sociales.

Ritos: En el punto que se encuentra, la diferencia de las culturas o comunidades humanas se comparten ritos (lo catalogan los antropólogos según las categorías de los efectos sociales que pueden ser legítimas, un claro ejemplo «ritos de pasaje» es aquí donde se reconoce a la persona, desde el status a otro, en ello podemos encontrar tres fases: Separación: aquella que esta desvinculada al grupo de status precisando en el componente social, que se hacía previo al ritual. Liminalidad o Marginalidad: se puede mostrar los caracteres del ritual la que no tiene particularidades de status del pasado o del futuro. Estos son confusos, imparciales ya que son indeterminados y que precisan una variedad de símbolos para rituales de transición sociales y culturales. El ser liminal se ha acondicionado para ser reconocido y empoderado con los que desarrollan nuevos roles en la etapa inicial. Agregación: en esta fase el rito es culminado, donde la persona ya obtiene sus derechos y obligaciones lo cual el estatus está bien conceptualizado a la estructura social del conjunto, lo cual obtiene permanencia (Contreras, Díaz y Hernández, 2012).

En la historia y en distintas culturas los rituales sobresalen y nos enseñan a compartir, muestra que fueron en las ceremonias religiosas donde se originó el teatro. Tenemos un claro ejemplo, que en el valle de México la cual está ubicado en Mesoamérica, en la grandiosa y antigua Tenochtitlán donde se juntaban varios hombres para realizar una acción dramatizada. Con todo ello se realiza los ritos agrarios de la Diosa Madre Coatlicue, la cual fallecía para luego resucitar prestigiosamente. Este ritual se realizaba anualmente que es realizada por el pueblo.

Sin embargo, en ella se reconocen en la institución ritos como son las reuniones sociales o laborales de grupo, las cuales son institucionalizadas (no casuales); por ello

esto se realiza semanalmente, mensual, anual o diariamente, la cual está relacionada con los directivos y/o empleados, franquiciantes, franquiciados, y también cada una de las personas de la institución (Robbins y Judge, 2017).

Para gestionar algún tipo de rito es necesario poder identificar el tipo o grupo de líderes, y de esta manera poder generar una relación de confianza y armonía, la cual esta se convierta en una canal de información fluida de las instituciones tradicionales, por ello la estrategia es encontrar el tipo de líder que esté dispuesto a emprender un camino de gestión positiva.

Por ello encontramos también ritos de “trato cotidiano” ya que estas son empleadas por los trabajadores, jefes directos, a los clientes y a los órganos supremos de la compañía; los ritos internos suelen quebrantarse, por ello la institución como ser corporativo. Sin embargo, el trato se identifica de la forma como se expresa, por ejemplo, cuando los empleados tutean a los clientes, jefe o al directivo, y también tratando con respeto excesivo; sin embargo la forma de interrelacionarse es incorrecta o inadecuada, la cual no está ordenada con la cultura organizacional (Villarubias, 2003).

Sin embargo, podemos encontrar un sinnúmero de ritos que están alineados a la institución como es la puntualidad el no hacerse esperar, la integración con los grupos de trabajo (casi todos los días). En ello se puede observar que la cultura tiene una diferencia en la institución. Estas son repeticiones de actividades que expresan valores en la organización metas importantes (Robbins y Coulter, 2004).

Por otro lado, Hellriegel (2009), refiere que los ritos son prácticas que comparten elementos de la cultura y a su vez estas son complejas la cual no está incluida en un tabú describe, en ello el tabú es la cultura que impide, mientras que las ceremonias son las actividades con un objetivo de generar fuertes emociones en el matrimonio, nacimiento y la muerte de los miembros de una sociedad.

Ceremonial: Se ha conceptualizado las interacciones comunicativas. En ello se expresan o mensajes las cuales activan representaciones mentales con interlocutores. Es por ello que la integración que tiene en ellas es que solo son reconocidas entre los efectos los cuales son reales por naturaleza que participan.

Por ello, se conceptualiza según Fernández (2004) que el dibujo es aquella acción dramática, también lo podemos calificar como la unión de mímicas y movimientos actitudinales de la fisonomía, sin embargo, estos pensamientos únicos regulan y armonizan. Son vínculos y relaciones recíproca de aquella expresión.

La comunicación institucional tiene un papel muy importante que es el ordenamiento del espectáculo. Por ello debe ser responsable en la ejecución de la acción. Ya que es un conjunto de procesos que puede transformar distintos escenarios de comunicación, también se establecen la determinación del sujeto y el objeto de la obra, ellos adoptan nuevos valores la cual es una acción de serie lógico-temporal de las diferentes situaciones.

Por tal, el realizar un teatro de la tragedia griega corresponde a una planificación responsable con dirección y ejecución, respecto a Piñuel (2006) quien menciona que existen efectos negativos en las instituciones que ha provocado una descuidada puesta en escena ante un público.

Se conceptualiza según la RAE la importancia que le puede dar el Dr. José Luis Piñuel, quien menciona que son conocimientos de estrategias y tácticas de la comunicación institucional. Primero se encuentra: la ceremonia que forma a todas las culturas las interacciones comunicativas según el rango social; y, en segundo lugar; la percepción cultural que esta tiene sobre el reconocimiento social de acuerdo a los objetivos de la organización de las interacciones comunicativas puestas en escenas.

Protocolo: Otero (2000) menciona en su concepto que en la época romana el sello que se imprimía sobre los documentos oficiales, era designado por el emperador ya que son aquellos documentos imperiales quedaba de manifiesto el sumario en la primera hoja del documento la cual fue llamada prôtokollon. La cual afirma Piñuel (1997), que el prôtokollon es un término heredado del objetivo prôtos (primero) que también es de un verbo kollân (pegar, ligar, unir). Este término es de origen latino protocollum, y al nuestro, “protocolo”, la cual tienen una persecución diferente ante los dos ámbitos jurídicos y diplomáticos, de una investigación científica: que está ligada a los procedimientos.

Sin embargo, en el derecho, existe una escritura matriz que es ejecutada por el notario que esta ordenada de forma cronológica y es fedateada; a este derecho

internacional, también es conocida como acta de acuerdo que es un acuerdo diplomado; la cual es un protocolo de la regla ceremonial que estará establecida por decreto, esta forma contenidos jurídicos de un documentos (Guenzi, 2003).

Sin embargo, según la (RAE) conceptualiza como una “Regla ceremonial diplomática o palatina establecida por decreto o por costumbre”. Este es un ámbito donde el termino protocolo es aquella «regla ceremonial», suele ser determinada por las Instituciones del Estado de los actos oficiales, a nivel nacional como internacional de mayor rango y tradición. En este ámbito la noción persiste: que el protocolo está ligada a una forma de procedimientos válidos. Ampliando el concepto, dice Piñuel (1997), se dice del protocolo que es el:

a) Conjunto de reglas, que no están determinadas por ley, consenso cultural es amplio, se desarrollan actos públicos de instituciones y entidades privadas que aplican procedimientos ceremoniales.

b) Conjunto de reglas, que no están determinadas por ley, ya que es un consenso cultural amplio, de la vida cotidiana es aplicables a determinar comportamientos susceptibles de revestirse por el rango social ceremonial reconocido (por ejemplo, un banquete).

El concepto concreto y correlativo según manifiesta la Vilarrubias (2003), el tratado de Protocolo del Estado e Internacional termina: “es la transcripción de los documentos de las costumbres y tradiciones que determina país o territorio en formulas reglamentadas. Es un ordenamiento reglado y jerarquizado continuo a un acto público o privado. De esta forma la naturaleza y fines del mismo, en razón del cargo de los invitados y de la causa en torno al anfitrión”.

López (2005) conceptualiza al protocolo en la RAE, que “es el conjunto de normas-decreto o costumbres que están determinadas por los actos públicos de la institución por el Estado o una Entidad pública”. También encontramos algunas definiciones que se plantean. Como es actividad de actos que pueden estar sujetos a las normas que dicte el poder público o que se dé a sí misma la entidad organizadora.

## Cultura organizacional

Se fundamenta de manera teórica esta variable, y para ello se consideró aporte de diferentes autores que conceptualizan la Cultura Organizacional, Robbins y Judge (2009), quienes mencionan que la Cultura Organizacional son procedimientos comportamientos de cada uno de los miembros, de la institución.

Robbins y Judge (2013) tienen una definición cercana la cual menciona que es un procedimiento que cada uno de los integrantes de la organización se distingue. La cultura organizacional muestra las características más específicas de los empleados de la institución. Por ello, en la cultura se distingue el respeto a su cargo o función laboral.

De esta manera, Carrión (2007) conceptualiza a la cultura en el punto de vista antropológico: es aquel que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, derecho, costumbres, hábitos y capacidades adquiridas por la experiencia. Las personas forman parte del grupo, y aprenden su cultura en base a la experiencia. En definitiva, la cultura refleja los valores, normas, mitos, ritos, héroes, el lenguaje, símbolos, creencias, comportamientos y las formas de pensar la cual está integrado en la institución.

Por otro lado, Schein (1998), citado por Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez (2015), indica que la cultura organizacional es aquella expresión que conceptualiza en términos grupales y criterios para la inclusión y exclusión, poder y jerarquía, intimidad, amistad y amor, recompensas y castigos, ideología y religión; que comprende la identificación de reconocer el nivel de la cultura”.

## Dimensiones de la cultura organizacional

Olmos y Socha (2006) establecen las dimensiones que la cultura organizacional conforma el poder de evaluarla: Valores: caracteres considerados por cada uno de los representantes de la institución. Creencias: son aquellas afirmaciones falsas o reales que tiene la empresa. Normas: son estándares seguidos por la empresa. Símbolos: son aquellos iconos, rituales y costumbres considerados por la institución. Interacciones: son las Habilidades y acciones que la institución establece.

Valores: Para Jones y George (2006) son aquellas ideas que se hacen de la sociedad lo bueno, lo incorrecto, deseable o bello; lo cual es fundamental para el soporte de autonomía individual, democrática, verdad, justicia, honestidad, lealtad, obligación

social, responsabilidad colectiva. Por otra parte, Gross (2008) conceptualiza los valores de la institución en base a lo moral, que forma parte de la estructura de la cultura corporativa, aquella unión de normas y reglas de conducta de la institución.

Creencias: Gross (2008) afirma que las creencias que involucran elementos ideológicos, en el cumplimiento de la importancia que mueve a las organizaciones. Sin embargo, Vicente (2007) describe a las creencias que implican modos de cultura, lo cual estos procesos influyen en la percepción de la realidad, en la interpretación de la finalidad del mundo.

Normas: Jones y George (2006) conceptualizan como normas, a aquellas reglas y códigos tácitos de las situaciones particulares de la conducta. Según Chiavenato (2009) estos son modelos de conducta, que existen como políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos de hacer las cosas de manera correcta.

Estas normas están basadas en patrones de comportamiento integradas por el equipo. La cual ayuda a la conducta de cada individuo que necesite alcanzar sus metas. De distintas funciones: ayudan a las normas a la supervivencia del grupo que brinda beneficios. Un claro ejemplo, es que las normas de no mencionarlas traen conflictos con los integrantes de la institución, también se llamara la atención cuando ocurra las diferencias en los pagos de personal. Las conductas que se esperan de los participantes las normas simplifican o facilita. Ello hace que el equipo pueda tener una comunicación y relaciones buenas, sin incomodidades con la institución.

Símbolos: Robbins (2004) conceptualiza que los símbolos es una parte muy importante porque ayuda a la comunican con los trabajadores, en ello se ve el valor de la correspondencia en la dirección y comportamientos apropiados (autoritario como correr riesgos, participativo ser conservador, sociable, individualista). Contando con otras definiciones los símbolos son objeto visible que hace uso para la representación. Son aquellas formas de expresión cultural observable como logotipos, arquitectura, siendo este un símbolo importante. Así es como lo manifiesta Hellriegel (2009).

Para finalizar, los símbolos son un sistema que están compuestos por: Héroes, ritos, fiestas y ceremonias, mitología de la empresa, tótems.

Interacciones: Es la relación que se tiene con cada integrante de la institución con una cultura única. Dentro de ello la interacción con el grupo.

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019?

La justificación del estudio es práctica, pues el objetivo ulterior es aportar con alternativas de solución ante los problemas detectados sobre los rituales institucionales y la cultura organizacional en los trabajadores del Ministerio Público en la ciudad de Huaraz. Asimismo, tiene una justificación de relevancia social, pues al aplicar el instrumento de recolección de datos en la población de estudio, conformada por servidores del Ministerio Público en la sede Coral Vega en Huaraz, se pretende mejorar los niveles de desempeño de aquellos, lo que significará que cada uno de ellos y ellas se enfoquen mejor en la productividad de su labor y en el buen servicio al usuario, así como el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, lo que fomentará un trabajo eficiente y eficaz tanto a nivel individual como en la formación y desarrollo de equipos productivos. Todo lo anterior servirá para que la ciudadanía toda perciba un mejor servicio de esta institución pública, la cual, como hemos visto, el clima organizacional y satisfacción laboral debe elevar sus niveles.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación que existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Proponiéndose como objetivos específicos: Primero: Establecer la relación que existe entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019. Segundo: Establecer la relación que existe entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019. Tercero: Establecer la relación que existe entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Se planteó como Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio corresponde al tipo investigación que será aplicada, al presente estudio se trabajará un problema específico en función a las teorías ya existentes, y no se generará nuevas teorías.

El estudio corresponde al nivel descriptivo correlacional, “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por lo que en el presente trabajo se busca establecer la asociación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional.

En el trabajo de investigación la metodología que se empleó corresponde a la investigación cuantitativa, ya que se realizara un proceso de recolección de datos de las dos variables estudiadas, la cual se procesara estadísticamente. Como señalan Hernández et al (2014), el método cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

La investigación tendrá como diseño no experimental, considerando a Fernández et al (2014) es una investigación no experimental, porque “... son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

El esquema de este diseño se grafica de la siguiente manera:

Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Variable 1: Rituales institucionales

O<sub>2</sub> = Variable 2: Cultura organizacional

r = Relación de las variables de estudio



## 2.2. Operacionalización de variables

| VARIABLES                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES                                     | ESCALA DE MEDICIÓN               |
|--------------------------|--|---|---------------|---|----------------------------------|
| Rituales institucionales | Es la manera en que las creencias y particularmente los ritos refuerzan los tradicionales vínculos sociales entre los individuos; hace resaltar el modo en que la estructura social de un grupo se ve fortalecida y perpetuada por la simbolización ritual o mítica de los valores sociales subyacentes en que ella descansa (Geertz, 1992). | Los rituales institucionales serán medidos mediante los ritos, ceremonias, y protocolo haciendo uso de un cuestionario estructurado con opciones de respuesta tipo Likert                 | Ritos         | Acogida al recién llegado                       | Ordinal:<br><br>Escala de Likert |
|                          |  |   |               | Despedida al que se retira de la institución    |                                  |
|                          |  |   |               | Visita de delegaciones                          |                                  |
|                          |  |   |               | Fiestas y celebraciones                         |                                  |
|                          |  |   |               | Desayunos grupales                              |                                  |
|                          |  |   |               | Almuerzos de camaradería                        |                                  |
|                          |  |   |               | Cenas de confraternidad                         |                                  |
|                          |  |   | Ceremonial    | Reuniones de trabajo                            |                                  |
|                          |  |   |               | Junta de fiscales                               |                                  |
|                          |  |   |               | Fiestas y celebraciones                         |                                  |
|                          |  |   |               | Campañas  |                                  |
|                          |  |   |               | Conciertos y galas                              |                                  |
|                          |  |   |               | Celebraciones del personal                      |                                  |
|                          |  |   |               | Cenas de aniversario                            |                                  |
|                          |  |   | Protocolo     | Conferencia y/o rueda de prensa                 |                                  |
|                          |  |   |               | Conmemoraciones                                 |                                  |
|                          |  |   |               | Aniversarios                                    |                                  |
|                          |  |   |               | Entrega diplomas o premios                      |                                  |
|                          |  |   |               | Juramentaciones                                 |                                  |
|                          |  |   |               | Actividades oficiales                           |                                  |
| Cultura organizacional   | Aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinada por los valores, creencia, actitudes y conductas (Granell, 2017).   | La cultura organizacional será medidas mediante los valores, creencias, normas, símbolos e interacciones con el uso de un cuestionario estructurado con opciones de respuesta tipo Likert | Valores       | Ética del trabajo                               |                                  |
|                          |  |   |               | Lo moral e inmoral                              |                                  |
|                          |  |   |               | La integridad                                   |                                  |
|                          |  |   | Creencias     | Status socio cultural                           |                                  |
|                          |  |   |               | Status académico                                |                                  |
|                          |  |   |               | Preferencias                                    |                                  |
|                          |  |   | Normas        | Sociales y de convivencia                       |                                  |
|                          |  |   |               | Reglamentos de trabajo                          |                                  |
|                          |  |   | Símbolos      | Identificación con los símbolos institucionales |                                  |
|                          |  |   |               | Representaciones mentales                       |                                  |
|                          |  |   | Interacciones | Comunicaciones                                  |                                  |
|                          |  |   |               | Compañerismo                                    |                                  |
|                          |  |   |               | Conflictos interpersonales                      |                                  |

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Valderrama (2014) menciona que la población es el “conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. Por lo tanto, se puede hablar de universo de familias, empresas, instituciones”.

Para el estudio se tomó de la población aquellos que están conformada por los servidores administrativos del Ministerio Público, que laboran en la ciudad de Huaraz, específicamente en la Sede Coral Vega, ubicada en el Pj. Coral Vega 570, que en total son 72 personas entre varones y mujeres.

### **Muestra**

Según menciona Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), la muestra “es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”.

Para el trabajo del presente estudio, se tomó como muestra a la totalidad de los servidores administrativos del Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, que laboran en la Sede Coral Vega, ubicada en el Pj. Coral Vega 570, que en total son 72 personas entre varones y mujeres, constituyendo una muestra censal, bajo un muestreo no probabilístico o intencional.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Hernández et al (2014) define a las técnicas e instrumentos como “forma de conseguir la investigación que se usó para el estudio. Esta técnica abarca varios instrumentos; para el siguiente trabajo, que es la técnica de recolección de datos para la medición para la satisfacción laboral, la encuesta, busca conocer el nivel de los rituales institucionales así como de la cultura organizacional; para ello se utilizó el mismo instrumentos para el cuestionarios ya que se basó en un conjunto de preguntas que han sido presentadas por

escrito a los servidores del Ministerio Público sobre rituales institucionales y cultura organizacional.

### **Instrumentos**

Para trabajar ambas variables: rituales institucionales y cultura organizacional, se diseñó dos cuestionarios estructurados en función de las dimensiones seleccionadas en la operacionalización de las variables.

### **Validez**

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández et al, 2014).

En el estudio la validez de los instrumentos se realiza mediante el juicio de expertos, que parte de la observación, y de la construcción de los ítems. Para ambos instrumentos se sometió a juicio de expertos, siendo dos (02) personas con grado de magíster.

### **Confiabilidad**

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández et al, 2014).

Para establecer el grado de confianza de los instrumentos se hizo uso de la prueba de alfa de Cronbach mediante una prueba piloto a 20 servidores administrativos del Ministerio Público, pero que laboran en otra sede de la ciudad de Huaraz.

#### *Análisis estadísticos de fiabilidad del instrumento rituales institucionales*

| Alfa de Cronbach | N.º de elementos |
|------------------|------------------|
| ,890             | 21               |

El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,890, lo que significa que el instrumento para medir los rituales institucionales con 21 ítems es muy bueno, con una confiabilidad del 89%.

### *Análisis estadísticos de fiabilidad del instrumento cultura organizacional*

| Alfa de Cronbach | N.º de elementos |
|------------------|------------------|
| ,901             | 30               |

El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,817, lo que significa que el instrumento para medir la cultura organizacional con 30 ítems es excelente, con una confiabilidad del 90,1%.

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento que siguió la presente investigación fue el diseño de los instrumentos de recolección de datos tomando como fundamento las teorías relacionadas al tema, así como los referentes teóricos y los antecedentes de la investigación, se procedió a la operacionalización de las variables, obteniendo dimensiones e indicadores, de los cuales se confeccionaron los ítems que fueron redactados en forma de aseveraciones estableciendo opciones de respuesta tipo Likert, dichos instrumentos fueron aplicados a la muestra de estudio cuyos datos se plasmaron en una hoja de cálculo Excel, para luego ser procesadas con el software SPSS con el cual se confeccionaron las tablas de frecuencia y los gráficos, para luego ser analizadas, cuyos resultados fueron discutidos con otros resultados, obteniéndose las conclusiones y proponiendo las recomendaciones del caso.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Está representado por lo siguiente: Tablas: en la que se encuentra lo indagado lo cual fue tabulado, puntualizada y ordenada de forma sistemática, en la que se realizó un análisis rápido y objetivo. Gráficos: para que la información sea más atractiva, participativa la representación en gráficos, el análisis que se presentara es la parte correspondiente. En la investigación se utilizó el software estadístico SPSS, versión 25.0; también el análisis de los resultados se detalla de manera estadística descriptiva, por ello la distribución de los cuadros son con una frecuencia concerniente a los gráficos.

Se utilizó el estadístico prueba Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Pearson, para medir el nivel de los rituales institucionales, así como de la cultura organizacional.

## **2.7. Aspectos éticos**

Del consentimiento informado: la información y el instrumento de recolección fue aplicado a la muestra escogida: conjunto experimental y conjunto control, son miembros a los cuales se les informa acerca de los objetivos de la investigación.

Del anonimato: se dio a conocer a las personas el estudio con la información proporcionada la cual recibiría un procedimiento con carácter anónimo.

De la originalidad: este trabajo de investigación será sometido por un filtro anti plagio del software Turnitin para pasar la originalidad del trabajo, cumpliendo lo establecido con las normas internacionales de investigación científica.

### III. RESULTADOS

#### Análisis estadístico inferencial

Tabla 1

*Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                          |           |             | Cultura organizacional |         |       | Total  |
|--------------------------|-----------|-------------|------------------------|---------|-------|--------|
|                          |           |             | Mala                   | Regular | Buena |        |
| Rituales institucionales | Malos     | Recuento    | 1                      | 0       | 0     | 1      |
|                          |           | % del total | 1,4%                   | 0,0%    | 0,0%  | 1,4%   |
|                          | Regulares | Recuento    | 0                      | 32      | 10    | 42     |
|                          |           | % del total | 0,0%                   | 44,4%   | 13,9% | 58,3%  |
|                          | Buenos    | Recuento    | 0                      | 23      | 6     | 29     |
|                          |           | % del total | 0,0%                   | 31,9%   | 8,3%  | 40,3%  |
|                          | Total     | Recuento    | 1                      | 55      | 16    | 72     |
|                          |           | % del total | 1,4%                   | 76,4%   | 22,2% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia de la aplicación del instrumento rituales institucionales.

Interpretación: El 44,4% de trabajadores considera regular tanto los rituales institucionales como la cultura organizacional, el 31,9% considera buenos los rituales institucionales y regular la cultura organizacional; 13,9% considera regulares los rituales institucionales y buena la cultura organizacional.

Tabla 2

*Ritos y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|       |           |             | Cultura organizacional |         |       | Total  |
|-------|-----------|-------------|------------------------|---------|-------|--------|
|       |           |             | Mala                   | Regular | Buena |        |
| Ritos | Malos     | Recuento    | 1                      | 0       | 0     | 1      |
|       |           | % del total | 1,4%                   | 0,0%    | 0,0%  | 1,4%   |
|       | Regulares | Recuento    | 0                      | 30      | 10    | 40     |
|       |           | % del total | 0,0%                   | 41,7%   | 13,9% | 55,6%  |
|       | Buenos    | Recuento    | 0                      | 25      | 6     | 31     |
|       |           | % del total | 0,0%                   | 34,7%   | 8,3%  | 43,1%  |
|       | Total     | Recuento    | 1                      | 55      | 16    | 72     |
|       |           | % del total | 1,4%                   | 76,4%   | 22,2% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia de la aplicación del instrumento rituales institucionales.

Interpretación: El 41,7% considera regular tanto los ritos como la cultura organizacional; el 34,7% considera buenos los ritos y regular la cultura organizacional; el 13,9% considera regulares los ritos y buena la cultura organizacional.

Tabla 3

*Ceremonial y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|            |             |             | Cultura organizacional |         |        | Total |
|------------|-------------|-------------|------------------------|---------|--------|-------|
|            |             |             | Mala                   | Regular | Buena  |       |
| Ceremonial | Malo        | Recuento    | 1                      | 0       | 0      | 1     |
|            |             | % del total | 1,4%                   | 0,0%    | 0,0%   | 1,4%  |
|            | Regular     | Recuento    | 0                      | 36      | 10     | 46    |
|            |             | % del total | 0,0%                   | 50,0%   | 13,9%  | 63,9% |
|            | Bueno       | Recuento    | 0                      | 19      | 6      | 25    |
|            |             | % del total | 0,0%                   | 26,4%   | 8,3%   | 34,7% |
| Total      | Recuento    | 1           | 55                     | 16      | 72     |       |
|            | % del total | 1,4%        | 76,4%                  | 22,2%   | 100,0% |       |

Fuente: Elaboración propia de la aplicación del instrumento rituales institucionales.

Interpretación: El 50% considera regular tanto el ceremonial como la cultura organizacional; el 26,4% considera bueno el ceremonial y regular la cultura organizacional; el 13,9% considera regular el ceremonial y buena la cultura organizacional.

Tabla 4

*Protocolo y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|           |             |             | Cultura organizacional |         |        | Total |
|-----------|-------------|-------------|------------------------|---------|--------|-------|
|           |             |             | Mala                   | Regular | Buena  |       |
| Protocolo | Malo        | Recuento    | 1                      | 3       | 0      | 4     |
|           |             | % del total | 1,4%                   | 4,2%    | 0,0%   | 5,6%  |
|           | Regular     | Recuento    | 0                      | 26      | 6      | 32    |
|           |             | % del total | 0,0%                   | 36,1%   | 8,3%   | 44,4% |
|           | Bueno       | Recuento    | 0                      | 26      | 10     | 36    |
|           |             | % del total | 0,0%                   | 36,1%   | 13,9%  | 50,0% |
| Total     | Recuento    | 1           | 55                     | 16      | 72     |       |
|           | % del total | 1,4%        | 76,4%                  | 22,2%   | 100,0% |       |

Fuente: Elaboración propia de la aplicación del instrumento rituales institucionales.

Interpretación: El 36,1% considera regular tanto el protocolo como la cultura organizacional; el 36,1% considera bueno el protocolo y regular la cultura organizacional; el 13,9% considera bueno tanto el protocolo como la cultura organizacional.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general:

Hipótesis estadística: No existe relación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Se empleó como estadístico de prueba: Chi cuadrado y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson:

Tabla 5

*Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                         | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 72,097 <sup>a</sup> | 4  | ,000                        |
| N de casos válidos      | 72                  |    |                             |

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Interpretación: La relación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional arroja un valor chi cuadrado de 72,097; con lo cual el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa.

Tabla 6

*Pruebas de  $r$  de Pearson entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                          |                        | Rituales institucionales | Cultura organizacional |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| Rituales institucionales | Correlación de Pearson | 1                        | ,072                   |
|                          | Sig. (bilateral)       |                          | ,550                   |
|                          | N                      | 72                       | 72                     |
| Cultura organizacional   | Correlación de Pearson | ,072                     | 1                      |
|                          | Sig. (bilateral)       | ,550                     |                        |
|                          | N                      | 72                       | 72                     |

Interpretación: El coeficiente  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,072 lo que indica que la relación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional es directa.

**Decisión:** Se presenta información suficiente con la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: existe relación directa y significativa entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Publico, distrito Fiscal de Ancash, 2019.



### Hipótesis específica 1:

Hipótesis estadística: No existe relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Se empleó como estadístico de prueba: Chi cuadrado y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson:

Tabla 7

*Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                         | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 72,323 <sup>a</sup> | 4  | ,000                        |
| N de casos válidos      | 72                  |    |                             |

*a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.*

Interpretación: La relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, arroja un valor chi cuadrado de 72,323; con lo cual el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa.

Tabla 8

*Pruebas de  $r$  de Pearson entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                        |                        | Ritos | Cultura organizacional |
|------------------------|------------------------|-------|------------------------|
| Ritos                  | Correlación de Pearson | 1     | ,046                   |
|                        | Sig. (bilateral)       |       | ,704                   |
|                        | N                      | 72    | 72                     |
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,046  | 1                      |
|                        | Sig. (bilateral)       | ,704  |                        |
|                        | N                      | 72    | 72                     |

Interpretación: El coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,046 lo que indica que la relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash es directa.

**Decisión:** Se presenta información suficiente con la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: existe relación directa y significativa entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, 2019.

## Hipótesis específica 2:

Hipótesis estadística: No existe relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Se empleó como estadístico de prueba: Chi cuadrado y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson:

Tabla 9

*Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                         | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 72,048 <sup>a</sup> | 4  | ,000                        |
| N de casos válidos      | 72                  |    |                             |

*a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.*

Interpretación: La relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, arroja un valor chi cuadrado de 72,048; con lo cual el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa.

Tabla 10

*Pruebas de  $r$  de Pearson entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                        |                        | Ceremonial | Cultura organizacional |
|------------------------|------------------------|------------|------------------------|
| Ceremonial             | Correlación de Pearson | 1          | ,127                   |
|                        | Sig. (bilateral)       |            | ,289                   |
|                        | N                      | 72         | 72                     |
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,127       | 1                      |
|                        | Sig. (bilateral)       | ,289       |                        |
|                        | N                      | 72         | 72                     |

Interpretación: El coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,127 lo que indica que la relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Publico, distrito Fiscal de Ancash es directa.

**Decisión:** Se presenta información suficiente con la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: existe relación directa y significativa entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Publico, distrito Fiscal de Ancash, 2019.

### Hipótesis específica 3:

Hipótesis estadística: No existe relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

Se empleó como estadístico de prueba: Chi cuadrado y el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson:

Tabla 11

*Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                         | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 18,744 <sup>a</sup> | 4  | ,001                        |
| N de casos válidos      | 72                  |    |                             |

*a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.*

Interpretación: La relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, arroja un valor chi cuadrado de 18,744; con lo cual el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,001 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa.

Tabla 12

*Pruebas de  $r$  de Pearson entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.*

|                        |                        | Protocolo | Cultura organizacional |
|------------------------|------------------------|-----------|------------------------|
| Protocolo              | Correlación de Pearson | 1         | ,229                   |
|                        | Sig. (bilateral)       |           | ,053                   |
|                        | N                      | 72        | 72                     |
| Cultura organizacional | Correlación de Pearson | ,229      | 1                      |
|                        | Sig. (bilateral)       | ,053      |                        |
|                        | N                      | 72        | 72                     |

Interpretación: El coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,229 lo que indica que la relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash es directa.

**Decisión:** Se presenta información suficiente con la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: existe relación directa y significativa entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal: Determinar la relación que existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019; los resultados obtenidos revelan que el 44,4% de trabajadores considera regular tanto los rituales institucionales como la cultura organizacional (Tabla 1); el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa (Tabla 5); asimismo, el coeficiente  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,072 lo que indica que la relación entre los rituales institucionales y la cultura organizacional es directa (Tabla 6)

Estos resultados concuerdan con Guerrero y Silva (2017) cuando mencionan en sus conclusiones que cada cultura genera un nivel de compromiso hacia los valores institucionales, incluso con la filosofía de gestión, haciendo que los colaboradores apuesten por trabajar en algo que creen firmemente; es decir, que ese compromiso se relaciona con los valores corporativos que se traduce en modos de hacer las cosas, incluyendo ciertos rituales institucionales; también cuando sostienen que la cultura funciona como una forma de controlar la propia organización, porque de ella se desprenden las reglas, los procesos y la manera que crean ciertos patrones de comportamiento. Asimismo, concuerdan con Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Rozo (2018) cuando refieren que los grupos humanos dentro de la organización logran fortalecer los valores, signos y símbolos, lo que a su vez logran influir directamente en el comportamiento organizacional. Asimismo, se ha identificado el uso del lenguaje como el elemento más influyente en el sistema de trabajo que modela el comportamiento y las acciones de los colaboradores que modifican las normas, las convicciones, las creencias, conductas, valores y reglamentos de la organización. El fundamento teórico de esta relación la encontramos cuando Geertz (1992) menciona que los rituales son aquellas expresiones que unen a las personas en la institución u organización por las creencias y características similares, en ella muestra que la organización es un grupo fortalecido por la ética y valores sociales.

Para el primer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019; se obtuvo en los resultados que el 41,7% de servidores administrativos considera regular

tanto los ritos como la cultura organizacional (Tabla 2); el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa (Tabla 7); asimismo, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,046 lo que indica que la relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash es directa (Tabla 8).

Estos resultados concuerdan con Lardellier (2015) quien afirma que la práctica del rito ha logrado incluir al individuo dentro del grupo, convirtiéndose en una función social e institucional, pero fundamentalmente la interrelación con los demás haciéndose parte de la comunidad; por lo tanto, el rito se ha mostrado como mediador del “yo” con el “nosotros”, haciendo posible el acceso a la comunidad. Pero contrasta con González (2014) quien manifiesta que las manifestaciones sociales y cognitivas que figuran en el proceso de mediación de la comunicación universitario. Con este método donde se distingue claramente el ritual, el ceremonial y el protocolo ha logrado que las estrategias de la puesta en escena de los procesos comunicativos ha logrado definir tipos de diagnóstico corporativo institucional. Llegaron a concluir que fue de vital importancia lograr una explicación paralela del ritual, ceremonial y protocolo con el lenguaje, lengua y habla, gracias a los aportes de la sociología, la antropología, la psicología y la teoría de la comunicación, logrando aplicar el modelo MDCS en las organizaciones. Asimismo, contrastan con lo manifestado por Roca (2016) quien sostiene que se hace evidente algunos antivalores como el paternalismo, el favoritismo, el autoritarismo, la rigidez organizacional, la falta de reconocimientos, la burocracia, la rigidez organizacional, la falta de participación, entre otros. El fundamento teórico se encuentra en Robbins y Judge (2017) quienes sostienen que se reconocen en la institución ritos como son las reuniones sociales o laborales de grupo, las cuales son institucionalizadas (no casuales); por ello esto se realiza semanalmente, mensual, anual o diariamente, la cual está relacionada con los directivos y/o empleados, franquiciantes, franquiciados, y también cada una de las personas de la institución. Como se aprecia, es más de la tercera parte de los trabajadores administrativos que opinan que los ritos son manejados en un nivel regular dentro del Ministerio Público, asimismo, existe una fuerte relación directa y significativa.

En cuanto al segundo objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019; los resultados arrojaron que el 50% considera regular tanto el ceremonial como la

cultura organizacional (Tabla 3); asimismo, el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,000 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa (Tabla 9); en cuanto al coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,127 que evidencia que la relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash es directa (Tabla 10).

Estos resultados concuerdan con Carrasco (2017) quien sostiene que son la etnología y la sociología los que definen los patrones del ritual en la península ibérica, pero que también fueron influenciados por la iconografía, la representación lógica y la historia del teatro en la época medieval; todo lo cual aporta una referencia holística con dinamismo complejo que se muestra más prometedora sin ser homogénea. Asimismo, al hablar de la cultura, los resultados contrastan los hallados por Chung (2017) quien refiere que el comportamiento del liderazgo transformacional no es moderado por la cultura organizacional, así tampoco sobre las prácticas de gestión del conocimiento; aunque el comportamiento del liderazgo transaccional sí es moderado en su relación con las prácticas de gestión del conocimiento. En este punto, se puede mencionar que el análisis histórico del ceremonial demuestra su complejidad y a la vez su dinamismo como motor social, y que se encuentra relacionada con otros aspectos del desarrollo organizacional como es la cultura organizacional en sus diversas manifestaciones. La fundamentación teórica se encuentra en Piñuel (2006), quien sostiene que son conocimientos de estrategias y tácticas de la comunicación institucional. Por ello en primer lugar: el ceremonial forma todas las culturas las interacciones comunicativas según el rango social; y, en segundo lugar, la percepción cultural que esta tiene sobre el reconocimiento social de acuerdo a los objetivos de la organización de las interacciones comunicativas puestas en escenas.

Respecto al tercer objetivo específico: Establecer la relación que existe entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019; los resultados fueron: el 36,1% considera regular tanto el protocolo como la cultura organizacional (Tabla 4); además el valor de significancia encontrado de esta relación es de 0,001 que se encuentra por debajo del alfa de significancia 0,05, por lo que la relación entre estas dos variables es significativa (Tabla 11); por otro lado, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson arroja un valor de 0,229 lo que indica que la relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash es directa (Tabla 12).

Estos resultados se encuentran en cierta concordancia con lo que concluye López (2015) quien menciona que la vertiente microinteraccionista sostiene que el ritual, que se fundamenta en la propia interacción afirma que el ritual se expresa en las interacciones que se dan mediante la estructura política dominante, y que no sólo es a través del sentido lógico y sus significados razonados. Asimismo, concuerda con Calero (2018) quien refiere que se ratifica la relación de las variables de estudio mediante sus dimensiones: de la cultura: valores organizacionales, trabajo en equipo, estilo gerencial y comunicación organizacional; del desempeño: rotación y recompensas, eficiencia, productividad y satisfacción. Al realizar el análisis correspondiente de la relación que guarda el protocolo con la cultura organizacional, evidentemente, se puede sostener que existen énfasis en diversas dimensiones o características propias de la cultura, la que se refleja en gran medida en los protocolos estandarizados o de estilo que se lleva a cabo en la puesta en escena de los ritos y pasando por el ceremonial hasta llegar al protocolo formalmente aceptado dentro de las instituciones. Los fundamentos teóricos se hallan en López (2005) quien describe al protocolo como el conjunto de normas-decreto o costumbres que están determinadas por los actos públicos de la institución por el Estado o una Entidad pública; asimismo, Piñuel (1997) refiere que el protocolo es un conjunto de reglas, que no están determinadas por ley, consenso cultural es amplio, se desarrollan actos públicos de instituciones y entidades privadas que aplican procedimientos ceremoniales (por ejemplo, empresas y organizaciones).

## **V. CONCLUSIONES**

Primera: existe relación directa y significativa entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019; pues el 44,4% de trabajadores considera regular tanto los rituales institucionales como la cultura organizacional y se encontraron niveles altos de la correlación.

Segundo: existe relación directa y significativa entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, 2019; según expresa el 41,7% que considera regular tanto los ritos como la cultura organizacional y los niveles de correlación son muy altos.

Tercero: existe relación directa y significativa entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, 2019; tal como lo manifiesta el 50% de trabajadores, quienes consideran regular tanto el ceremonial como la cultura organizacional y las puntuaciones de correlación son altas.

Cuarto: existe relación directa y significativa entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, 2019; según el 36,1% de trabajadores que considera regular tanto el protocolo como la cultura organizacional, siendo los niveles de correlación muy altos.



## **VI. RECOMENDACIONES**

A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Ancash:

- Implementar un manual interno sobre el ceremonial y los protocolos para cada ocasión específica del desarrollo institucional, a fin de recoger adecuadamente los ritos que de por sí ya se vienen desarrollando dentro de la propia cultura organizacional entre los integrantes del Ministerio Público.
- Desarrollar diversas capacitaciones al personal administrativo y fiscal a fin de que quienes se encuentren involucrados en actividades ceremoniales y de protocolo puedan desempeñarse de acuerdo a los lineamientos de los manuales de identidad de la propia institución, pero también de los manuales de ceremonial y protocolo propios de la institución y de cómo se manifiestan estas circunstancias en el Distrito Fiscal de Ancash.

A la Oficina de Imagen Institucional de Ancash:

- Diseñar un manual corto sobre los protocolos y las ceremonias que deben cumplir con el rigor de identidad institucional, buscando la mayor participación del personal fiscal y administrativo, sobre todo en las fechas emblemáticas de celebración institucional.
- Llevar a cabo, junto a la Administración, los programas de inducción a los nuevos integrantes, centrándose en la identidad corporativa y difundiendo los valores que se comparte al interior de la institución.
- Recopilar las acciones específicas que se desarrolla al interior de cada despacho fiscal o de las Fiscalías Corporativas para construir un registro de cada una de las manifestaciones rituales que, naturalmente, desarrollan los integrantes del Ministerio Público.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. (21 de noviembre de 2019). *El pueblo afro de Pichincha realizará una cita intercultural en Quito*. Obtenido de El Comercio:  
<https://www.elcomercio.com/tendencias/pueblo-afrodescendiente-pichincha-cita-intercultural.html>
- Carrasco, G. (2017). Ritual político, antropología e historiografía bajomedieval hispánica. *Espacio, tiempo y forma, Serie III Historial medieval*, 121–192.
- Carrión, J. (2007). *Estrategia de la visión a la acción (Segunda ed.)*. Madrid: España: Hesic Libros Profesionales de Empresa.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional (2da. Ed.)*. México: Mc. Graw Hill.
- Chung, V. (2017). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. (Tesis doctoral): Universidad Peruana Unión.
- Contreras, C., Díaz, B. y Hernández, E. (2012). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado.
- Fernández, F. (2004). *Ceremonial y protocolo*. México: Editorial Oberón.
- González, R. (2014). *La puesta en escena de la comunicación institucional en la universidad Española y latinoamericana: rituales, ceremonial y protocolo*. (Tesis doctoral): Universidad Complutense de Madrid.
- Gross, M. (2008). *Seis enfoque y una síntesis de una cultura organizacional*. México: Editorial McGraw Interamericana.
- Guenzi, P. (2003). How Ritual Delivers Performance. *Harvard Business Review*, disponible en <https://hbr.org/2013/02/how-ritual-delivers-performanc>.

- Guerrero, M. y Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 2*, 110-115.
- Hellriegel, D. (2009). *Administración un enfoque basada en la competencia. (11ª. Ed.)*. California: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: Mac Graw-Hill.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea. 4ª. Edición*. México: Editorial McGraw Interamericana.
- Lardellier, P. (2015). ¿Ritualidad versus modernidad...? Ritos, identidad cultural y globalización. *Revista MAD - Universidad de Chile, N° 33*, 18-28.
- López, A. (2005). Los rituales y la construcción simbólica de la política. Una revisión de enfoques. *Sociológica, año 19, número 57, enero-abril de 2005*, 61-92.
- López, F. (2006). *Honores y Protocolo*. Madrid: El Consultor.
- Milenio Digital. (19 de noviembre de 2019). *Realizan noveno encuentro de medicina tradicional e institucional*. Recuperado el 20 de noviembre de 2019, de Milenio: <https://www.milenio.com/ciencia-y-salud/realizan-noveno-encuentro-medicina-tradicional-institucional>
- Mondragón, A. (2016). *Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la Sedesol*. (Tesis doctoral): INFOTEC Centro de investigación e innovación en tecnologías de la información y comunicación.
- Morandé, P. (2010). *Ritual y Palabra*. Santiago de Chile: Ediciones del Instituto de Estudios de la Sociedad, IES colección Vanguardia.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3ra. Ed.)*. Lima: San Marcos.

- Olmos, M. y Socha, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional*. (Doctoral dissertation): Universidad de la Sabana.
- Otero, M. (2011). *Protocolo y Empresa. El ceremonial corporativo*. Barcelona: Editorial UOC.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. y Gómez, L. (2015). Cultura Organizacional desde la Teoría de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico. *Clío América*, 17-25.
- Piñuel, J. (2010). *La comunicación como objeto científico de estudio, como campo de análisis y como disciplina científica*. Lima: Universidad de Lima.
- Piñuel, J. y Lozano, C. (2006). *Ensayo general sobre la comunicación*. Barcelona: Paidós.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I. y Roza, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios Vol. 39 (Nº22)*, 27-40.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª. Ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (Décimo tercera ed., Vol. XIII)*. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional. Décima séptima ed.* México: Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Vol. Décimo Quinto)*. México: Pearson.
- Roca, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. (Tesis de maestría): Universidad de Belgrano.
- Segalen, M. (2005). *Ritos y rituales contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.

- Tapia, M., Quero, M. y Moctezuma, D. (2004). *Rituales del cambio. Transformaciones del régimen y cultura política en Morelos*. Cuernavaca: UNAM Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (3ª. ed.)*. Lima: San Marcos.
- Vicente, L. (2007). *Las Creencias, Estudio Filosófico del Conocimiento Credencial*. Salamanca (España): Editorial San Esteban.
- Villarubias, F. (2003). *La forma y el ser en el protocolo: Ceremonial Heráldica y Vexilología*. Oviedo: Editorial Universidad de Oviedo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Fiabilidad del instrumento

#### *Análisis estadísticos de fiabilidad del instrumento rituales institucionales*

| Alfa de Cronbach | N.º de elementos |
|------------------|------------------|
| ,890             | 21               |

El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,890, lo que significa que el instrumento para medir los rituales institucionales con 21 ítems es muy bueno, con una confiabilidad del 89%.

#### *Análisis estadísticos de fiabilidad del instrumento cultura organizacional*

| Alfa de Cronbach | N.º de elementos |
|------------------|------------------|
| ,901             | 30               |

El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,817, lo que significa que el instrumento para medir la cultura organizacional con 30 ítems es excelente, con una confiabilidad del 90,1%.

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión respecto a la cultura organizacional en el ministerio Público, Distrito fiscal de Ancash, así como de los rituales institucionales que se desarrollan al interior de esta institución.

Para lo cual se le pide responder con absoluta libertad este cuestionario **anónimo**, pues sus respuestas serán estrictamente confidenciales y de uso académico.

**Instrucciones:** A continuación se le pide responder a cada una de las preguntas eligiendo una sola opción de respuesta y marcando con una "X" el valor de la opción que se ajuste más a su percepción u opinión, de acuerdo al cuadro de valoración siguiente:

| Escala de valoración     |               |                                |            |                       |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 0                        | 1             | 2                              | 3          | 4                     |

| Nº                       | Ítems<br>¿Qué tan de acuerdo se encuentra Ud, con respecto a los siguientes aspectos que se producen en su centro laboral? | Opción de respuesta |   |   |   |   |
|--------------------------|--|---------------------|---|---|---|---|
|                          |  | 0                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| RITUALES INSTITUCIONALES |  |                     |   |   |   |   |
| Ritos                    |  |                     |   |   |   |   |
| 1                        | Siempre se le da una buena acogida al trabajador recién llegado  |                     |   |   |   |   |
| 2                        | Se hace una reunión de despedida al trabajador que renuncia  |                     |   |   |   |   |
| 3                        | Existe una bienvenida típica ante la visita de delegaciones externas   |                     |   |   |   |   |
| 4                        | Es una práctica frecuente las fiestas y celebraciones en las oficinas  |                     |   |   |   |   |
| 5                        | Es una práctica frecuente los desayunos grupales en oficina o despacho   |                     |   |   |   |   |
| 6                        | Es una práctica frecuente los almuerzos de camaradería   |                     |   |   |   |   |
| 7                        | Es una práctica frecuente las cenas de confraternidad  |                     |   |   |   |   |
| Ceremonial               |  |                     |   |   |   |   |
| 8                        | La reuniones de trabajo están bien organizadas   |                     |   |   |   |   |
| 9                        | Las juntas de fiscales cumplen los formalismos adecuados   |                     |   |   |   |   |
| 10                       | Las fiestas y celebraciones institucionales se desarrollan con excelencia  |                     |   |   |   |   |
| 11                       | Las campañas externas están bien organizadas   |                     |   |   |   |   |
| 12                       | Los conciertos y galas tienen buena participación  |                     |   |   |   |   |
| 13                       | Las celebraciones de fechas especiales se realizan adecuadamente   |                     |   |   |   |   |
| 14                       | Las cenas de aniversario tienen buena organización   |                     |   |   |   |   |
| Protocolo                |  |                     |   |   |   |   |
| 15                       | Las conferencias de prensa se llevan con el rigor protocolar   |                     |   |   |   |   |
| 16                       | Las entrevistas periodísticas se coordinan con imagen institucional  |                     |   |   |   |   |

|                               |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 17                            | Las conmemoraciones tienen un programa definido  |  |  |  |  |  |
| 18                            | Los aniversarios se llevan a cabo con un estricto protocolo                                |  |  |  |  |  |
| 19                            | La entrega de premios y reconocimientos son muy protocolares                               |  |  |  |  |  |
| 20                            | Las juramentaciones de fiscales tienen un protocolo formal                                 |  |  |  |  |  |
| 21                            | Existe un protocolo estricto en las actividades oficiales                                  |  |  |  |  |  |
| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> |  |  |  |  |  |  |
| <b>Valores</b>                |  |  |  |  |  |  |
| 1                             | La institución difunde los valores institucionales entre su personal                       |  |  |  |  |  |
| 2                             | Existe una adecuada ética profesional de trabajo   |  |  |  |  |  |
| 3                             | Los jefes son los primeros en dar el ejemplo sobre la ética del trabajo                    |  |  |  |  |  |
| 4                             | Las actividades diarias se rigen bajo los cánones de la moral                              |  |  |  |  |  |
| 5                             | Las acciones inmorales son condenadas  |  |  |  |  |  |
| 6                             | La honestidad es un valor muy practicado en la institución                                 |  |  |  |  |  |
| 7                             | La honradez es un valor muy practicado en la institución                                   |  |  |  |  |  |
| 8                             | La verdad es valor muy practicado en la institución  |  |  |  |  |  |
| 9                             | La integridad es un valor muy practicado en la institución                                 |  |  |  |  |  |
| <b>Creencias</b>              |  |  |  |  |  |  |
| 10                            | Los grupos se unen en función del estatus socio cultural                                   |  |  |  |  |  |
| 11                            | Se forman círculos bajo el estatus académico   |  |  |  |  |  |
| 12                            | Existen personas con más preferencias que otros  |  |  |  |  |  |
| 13                            | Existen privilegios en función de amistad o compadrazgo                                    |  |  |  |  |  |
| <b>Normas</b>                 |  |  |  |  |  |  |
| 14                            | Se respetan las normas de convivencia pacíficas  |  |  |  |  |  |
| 15                            | Existen normas sociales aceptadas por el grupo   |  |  |  |  |  |
| 16                            | Todos conocen los reglamentos de trabajo   |  |  |  |  |  |
| 17                            | Se respetan los reglamentos de trabajo   |  |  |  |  |  |
| 18                            | Existe motivación para el cumplimiento de las reglas de trabajo                            |  |  |  |  |  |
| <b>Símbolos</b>               |  |  |  |  |  |  |
| 19                            | La institución difunde los símbolos institucionales  |  |  |  |  |  |
| 20                            | El personal se identifica con los símbolos institucionales                                 |  |  |  |  |  |
| 21                            | En las publicaciones por redes sociales se identifican los símbolos del Ministerio Público |  |  |  |  |  |
| 22                            | El personal tiene buena imagen de su institución   |  |  |  |  |  |
| 23                            | El personal lleva con orgullo el logo institucional en su vestimenta                       |  |  |  |  |  |
| 24                            | Los grupos encargan diseños exclusivos para gorros, polos, buzos, etc                      |  |  |  |  |  |
| <b>Interacciones</b>          |  |  |  |  |  |  |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 25 | Las comunicaciones informales son efectivas                             |  |  |  |  |  |
| 26 | Las comunicaciones formales son eficaces                                |  |  |  |  |  |
| 27 | Existe una práctica firme de compañerismo                               |  |  |  |  |  |
| 28 | Las personas se preocupan por el bienestar de sus compañeros de trabajo |  |  |  |  |  |
| 29 | Los conflictos interpersonales se solucionan fácilmente                 |  |  |  |  |  |
| 30 | Existen mecanismos de intermediación para solucionar conflictos         |  |  |  |  |  |

Muchas gracias por su participación.

### Anexo 3: Base de datos

| VARIABLE 1: RITUALES INSTITUCIONALES |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                                      | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 |
| 1                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 2                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 3                                    | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 4                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 5                                    | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 0   | 3   | 0   |
| 6                                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 7                                    | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 3  | 1   | 4   | 2   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 1   |
| 8                                    | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 9                                    | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 10                                   | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 11                                   | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 12                                   | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 13                                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 14                                   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 15                                   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 16                                   | 1  | 1  | 0  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   |
| 17                                   | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 18                                   | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   |
| 19                                   | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 3   | 1   | 2   | 3   |
| 20                                   | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1   | 2   | 3   | 1   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   |

| VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |
|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
|                                    | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 |   |
| 1                                  | 2  | 1  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 0   | 0   | 0   | 3   | 3   | 2   |   |
| 2                                  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   |   |
| 3                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   |   |
| 4                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   |   |
| 5                                  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2 |
| 6                                  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   |   |
| 7                                  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 0   | 3   | 1   |   |
| 8                                  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  | 4   | 2   | 3   | 0   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 0   | 2   | 1   | 3   |   |
| 9                                  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   |   |
| 10                                 | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   |   |
| 11                                 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   |   |
| 12                                 | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2   | 1   | 0   | 1   | 0   | 3   | 1   | 2   | 1   | 2   | 0   | 3   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 0   | 2   | 2   | 2   |   |
| 13                                 | 2  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 0   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   |   |
| 14                                 | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2   | 3   | 2   | 4   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   |   |
| 15                                 | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   |   |
| 16                                 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 1   | 2   | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   |   |
| 17                                 | 3  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 0   | 2   |   |
| 18                                 | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 0  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   |   |
| 19                                 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2   | 1   | 3   | 1   | 3   | 3   | 0   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 0   | 2   | 2   | 2   | 3   |   |
| 20                                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   |   |

## Anexo 04: Validación de Juicio de Expertos



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Rituales institucionales

| NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Rituales Institucionales |             |  |      |   | Opción de respuesta      |               |                            |            | CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA |  |    |  |    |   |    |   | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |    |
|--|-------------|--|------|---|--------------------------|---------------|----------------------------|------------|------------------------------------|--|----|--|----|---|----|---|-----------------------------------|----|
| VARIABLE   | DIMENSIONES | INDICADORES                                  | ÍTEM | ¿Qué tan de acuerdo se encuentra Ud, con respecto a los siguientes aspectos que se producen en su centro laboral? | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desac. | De acuerdo | Totalmente de acuerdo              | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |                                   |    |
|  |             |  |      |   |                          |               |                            |            |                                    | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  |                                   | NO |
| Rituales institucionales   | Ritos       | Acogida al recién llegado                    | 1    | Siempre se le da una buena acogida al trabajador recién llegado   |                          |               |                            |            |                                    | ✓                                      |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Despedida al que se retira de la institución | 2    | Se hace una reunión de despedida al trabajador que renuncia   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Visita de delegaciones                       | 3    | Existe una bienvenida típica ante la visita de delegaciones externas  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Fiestas y celebraciones                      | 4    | Es una práctica frecuente las fiestas y celebraciones en las oficinas   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Desayunos grupales                           | 5    | Es una práctica frecuente los desayunos grupales en oficina o despacho  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Almuerzos de camaradería                     | 6    | Es una práctica frecuente los almuerzos de camaradería  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Cenas de confraternidad                      | 7    | Es una práctica frecuente las cenas de confraternidad   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  | Ceremonial  | Reuniones de trabajo                         | 8    | La reuniones de trabajo están bien organizadas  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Junta de fiscales                            | 9    | Las juntas de fiscales cumplen los formalismos adecuados  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Fiestas y celebraciones                      | 10   | Las fiestas y celebraciones institucionales se desarrollan con excelencia   |                          |               |                            |            |                                    |  | ✓  |  | ✓  |   | ✓  |   |                                   |    |
|  |             | Campañas                                     | 11   | Las campañas externas están bien organizadas  |                          |               |                            |            |                                    |  | ✓  |  | ✓  |   | ✓  |   |                                   |    |
|  |             | Conciertos y galas                           | 12   | Los conciertos y galas tienen buena participación   |                          |               |                            |            |                                    |  | ✓  |  | ✓  |   | ✓  |   |                                   |    |
|  |             | Celebraciones del personal                   | 13   | Las celebraciones de fechas especiales se realizan adecuadamente  |                          |               |                            |            |                                    |  | ✓  |  | ✓  |   | ✓  |   |                                   |    |
|  |             | Cenas de aniversario                         | 14   | Las cenas de aniversario tienen buena organización  |                          |               |                            |            |                                    |  | ✓  |  | ✓  |   | ✓  |   |                                   |    |
|  | Protocolo   | Conferencia y/o rueda de prensa              | 15   | Las conferencias de prensa se llevan con el rigor protocolar  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             |  | 16   | Las entrevistas periodísticas se coordinan con imagen institucional   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Conmemoraciones                              | 17   | Las conmemoraciones tienen un programa definido   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Aniversarios                                 | 18   | Los aniversarios se llevan a cabo con un estricto protocolo   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Entrega diplomas o premios                   | 19   | La entrega de premios y reconocimientos son muy protocolares  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Juramentaciones                              | 20   | Las juramentaciones de fiscales tienen un protocolo formal  |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|  |             | Actividades oficiales                        | 21   | Existe un protocolo estricto en las actividades oficiales   |                          |               |                            |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |

  
Alex Muñoz Gomez

Comunicador Social  
Mg. en Gestión Pública

DNI N°: 18180132

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Rituales institucionales

**Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo de los rituales institucionales en Ministerio Público

**Dirigido a:** Servidores administrativos del Ministerio Público, distrito Fiscal ( Ancash, fiscalías penales de Huaraz.

**Valoración del instrumento:**

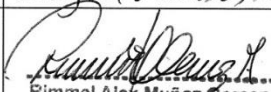
| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       | ✓         |           |

**Apellidos y nombres del evaluador:** Muñoz Gómez Rimmel Alex

**Grado académico del evaluador:** Magíster

  
Rimmel Alex Muñoz Gómez  
Comunicador Social  
Mg. en Gestión Pública

**FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:**

|  |  |                           |                               |
|--|--|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>               | MUÑOZ GOMEZ RIMMEL ALEX  | <b>DNI N°</b>             | 18180132                      |
| <b>Nombre del instrumento</b>            | Cuestionario de Rituales Institucionales   |                           |                               |
| <b>Dirección domiciliaria</b>            | Av. Soledad 282- Carhuay   | <b>Teléfono domicilio</b> | —                             |
| <b>Título Profesional / Especialidad</b> | Lic. Ciencias de la Comunicación   | <b>Teléfono Celular</b>   | 982540809                     |
| <b>Grado Académico</b>                   | Mag. en Gestión Pública  |                           |                               |
| <b>Mención</b>                           | Gestión Pública  |                           |                               |
| <b>Centro laboral</b>                    | Ministerio Público - Huaraz  |                           |                               |
| <b>Experticia como juez y/o experto</b>  | Juez en diversos temas / Jurado de temas   |                           |                               |
| <b>FIRMA</b>                             | <br>Rimmel Alex Muñoz Gomez<br>Comunicador Social<br>Mg. en Gestión Pública | <b>Lugar y Fecha:</b>     | Huaraz, 16 de octubre de 2019 |

**FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:**

|  |  |                           |                               |
|--|--|---------------------------|-------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>               | MUÑOZ GOMEZ RIMMEL ALEX  | <b>DNI N°</b>             | 18180132                      |
| <b>Nombre del instrumento</b>            | Cuestionario de Rituales Institucionales   |                           |                               |
| <b>Dirección domiciliaria</b>            | Av. Soledad 282- Carhuay   | <b>Teléfono domicilio</b> | —                             |
| <b>Título Profesional / Especialidad</b> | Lic. Ciencias de la Comunicación   | <b>Teléfono Celular</b>   | 982540809                     |
| <b>Grado Académico</b>                   | Mag. en Gestión Pública  |                           |                               |
| <b>Mención</b>                           | Gestión Pública  |                           |                               |
| <b>Centro laboral</b>                    | Ministerio Público - Huaraz  |                           |                               |
| <b>Experticia como juez y/o experto</b>  | Juez en diversos temas / Jurado de temas   |                           |                               |
| <b>FIRMA</b>                             | <br>Rimmel Alex Muñoz Gomez<br>Comunicador Social<br>Mg. en Gestión Pública | <b>Lugar y Fecha:</b>     | Huaraz, 16 de octubre de 2019 |



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Rituales institucionales

| VARIABLE                 | DIMENSIONES | INDICADORES                                  | ÍTEMs<br>¿Qué tan de acuerdo se encuentra Ud, con respecto a los siguientes aspectos que se producen en su centro laboral? | Opción de respuesta   |               |                           |            | CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA |  |    |  |    |   |    |   | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |    |
|--------------------------|-------------|--|--|---|---------------|---------------------------|------------|------------------------------------|--|----|--|----|---|----|---|-----------------------------------|----|
|                          |             |  |  | Totalmente en desacuerdo  | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desac | De acuerdo | Totalmente de acuerdo              | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |                                   |    |
|                          |             |  |  |   |               |                           |            |                                    | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  |                                   | NO |
|                          |             |  |  |   |               |                           |            |                                    |  |    |  |    |   |    |   |                                   |    |
| Rituales institucionales | Ritos       | Acogida al recién llegado                    | 1  | Siempre se le da una buena acogida al trabajador recién llegado           |               |                           |            |                                    |  | ✓  |  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Despedida al que se retira de la institución | 2  | Se hace una reunión de despedida al trabajador que renuncia               |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Visita de delegaciones                       | 3  | Existe una bienvenida típica ante la visita de delegaciones externas      |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Fiestas y celebraciones                      | 4  | Es una práctica frecuente las fiestas y celebraciones en las oficinas     |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Desayunos grupales                           | 5  | Es una práctica frecuente los desayunos grupales en oficina o despacho    |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Almuerzos de camaradería                     | 6  | Es una práctica frecuente los almuerzos de camaradería                    |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Cenas de confraternidad                      | 7  | Es una práctica frecuente las cenas de confraternidad                     |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          | Ceremonial  | Reuniones de trabajo                         | 8  | La reuniones de trabajo están bien organizadas                            |               |                           |            |                                    |  | ✓  |  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Junta de fiscales                            | 9  | Las juntas de fiscales cumplen los formalismos adecuados                  |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Fiestas y celebraciones                      | 10   | Las fiestas y celebraciones institucionales se desarrollan con excelencia |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Campañas                                     | 11   | Las campañas externas están bien organizadas                              |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Conciertos y galas                           | 12   | Los conciertos y galas tienen buena participación                         |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Celebraciones del personal                   | 13   | Las celebraciones de fechas especiales se realizan adecuadamente          |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Cenas de aniversario                         | 14   | Las cenas de aniversario tienen buena organización                        |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          | Protocolo   | Conferencia y/o rueda de prensa              | 15   | Las conferencias de prensa se llevan con el rigor protocolar              |               |                           |            |                                    |  | ✓  |  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             |  | 16   | Las entrevistas periodísticas se coordinan con imagen institucional       |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Conmemoraciones                              | 17   | Las conmemoraciones tienen un programa definido                           |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Aniversarios                                 | 18   | Los aniversarios se llevan a cabo con un estricto protocolo               |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Entrega diplomas o premios                   | 19   | La entrega de premios y reconocimientos son muy protocolares              |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Juramentaciones                              | 20   | Las juramentaciones de fiscales tienen un protocolo formal                |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |
|                          |             | Actividades oficiales                        | 21   | Existe un protocolo estricto en las actividades oficiales                 |               |                           |            |                                    |  |    | ✓  |    | ✓                                       |    | ✓   |                                   |    |

Neida Vida Viera Herrada  
Mg. en Trabajo Social  
Mg. en Gestión Pública

DNI N°: 46694879

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Rituales institucionales

**Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo de los rituales institucionales en el Ministerio Público

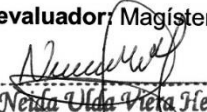
**Dirigido a:** Servidores administrativos del Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, fiscalías penales de Huaraz.

**Valoración del instrumento:**

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       | X         |           |

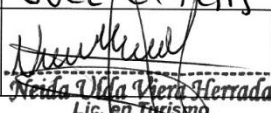
**Apellidos y nombres del evaluador:** Viera Herrada Neida Ulda

**Grado académico del evaluador:** Magíster

  
Neida Ulda Viera Herrada  
Lic. en Turismo  
Mg. en Gestión Pública



**FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:**

|  |  |                           |                                |
|--|--|---------------------------|--------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>               | Nelda Vda Viera Herrada  | <b>DNI N°</b>             | 46694879                       |
| <b>Nombre del instrumento</b>            | Cuestionario de Cultura organizacional   |                           |                                |
| <b>Dirección domiciliaria</b>            | Jr. F. Bolognesi - Sihuas - Ancash<br>N° 784   | <b>Teléfono domicilio</b> |                                |
| <b>Título Profesional / Especialidad</b> | Licenciada en Turismo  | <b>Teléfono Celular</b>   | 97763704                       |
| <b>Grado Académico</b>                   | Magister   |                           |                                |
| <b>Mención</b>                           | Gestión Pública  |                           |                                |
| <b>Centro laboral</b>                    | Municipio Público - Sihuas   |                           |                                |
| <b>Experticia como juez y/o experto</b>  | Juez en tesis de Maestría  |                           |                                |
| <b>FIRMA</b>                             | <br>Nelda Vda Viera Herrada<br>Lic. en Turismo<br>Mg. en Gestión Pública | <b>Lugar y Fecha:</b>     | Sihuas, 11 de octubre del 2019 |



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Rituales institucionales y cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Rituales institucionales

| VARIABLE                 | DIMENSIONES | INDICADORES                                  | ÍTEMS | ¿Qué tan de acuerdo se encuentra Ud, con respecto a los siguientes aspectos que se producen en su centro laboral? | Opción de respuesta      |               |                                |            | CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA |  |    |  |    |   |    |   | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |    |
|--------------------------|-------------|--|-------|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|------------------------------------|--|----|--|----|---|----|---|-----------------------------------|----|
|                          |             |  |       |   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo              | Relación entre la variable y dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y los ítems |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |                                   |    |
|                          |             |  |       |   |                          |               |                                |            |                                    | SI                                     | NO | SI   | NO | SI                                      | NO | SI  |                                   | NO |
|                          |             |  |       |   |                          |               |                                |            |                                    |  |    |  |    |   |    |   |                                   |    |
| Rituales institucionales | Ritos       | Acogida al recién llegado                    | 1     | Siempre se le da una buena acogida al trabajador recién llegado   |                          |               |                                |            |                                    | X                                      |    | X  |    | X                                       |    |   |                                   |    |
|                          |             | Despedida al que se retira de la institución | 2     | Se hace una reunión de despedida al trabajador que renuncia   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Visita de delegaciones                       | 3     | Existe una bienvenida típica ante la visita de delegaciones externas  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Fiestas y celebraciones                      | 4     | Es una práctica frecuente las fiestas y celebraciones en las oficinas   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Desayunos grupales                           | 5     | Es una práctica frecuente los desayunos grupales en oficina o despacho  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Almuerzos de camaradería                     | 6     | Es una práctica frecuente los almuerzos de camaradería  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Cenas de confraternidad                      | 7     | Es una práctica frecuente las cenas de confraternidad   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          | Ceremonial  | Reuniones de trabajo                         | 8     | La reuniones de trabajo están bien organizadas  |                          |               |                                |            |                                    |  | X  |  | X  |   | X  |   |                                   |    |
|                          |             | Junta de fiscales                            | 9     | Las juntas de fiscales cumplen los formalismos adecuados  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Fiestas y celebraciones                      | 10    | Las fiestas y celebraciones institucionales se desarrollan con excelencia   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Campañas                                     | 11    | Las campañas externas están bien organizadas  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Conciertos y galas                           | 12    | Los conciertos y galas tienen buena participación   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Celebraciones del personal                   | 13    | Las celebraciones de fechas especiales se realizan adecuadamente  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Cenas de aniversario                         | 14    | Las cenas de aniversario tienen buena organización  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          | Protocolo   | Conferencia y/o rueda de prensa              | 15    | Las conferencias de prensa se llevan con el rigor protocolar  |                          |               |                                |            |                                    |  | X  |  | X  |   | X  |   |                                   |    |
|                          |             | Conmemoraciones                              | 16    | Las entrevistas periodísticas se coordinan con imagen institucional   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Aniversarios                                 | 17    | Las conmemoraciones tienen un programa definido   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Entrega diplomas o premios                   | 18    | Los aniversarios se llevan a cabo con un estricto protocolo   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Juramentaciones                              | 19    | La entrega de premios y reconocimientos son muy protocolares  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             | Actividades oficiales                        | 20    | Las juramentaciones de fiscales tienen un protocolo formal  |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |
|                          |             |  | 21    | Existe un protocolo estricto en las actividades oficiales   |                          |               |                                |            |                                    |  |    | X  |    | X                                       |    | X   |                                   |    |

  
María Angelica Méndez Espinoza  
DNI N°: 22505255

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Rituales institucionales

**Objetivo:** Medir el nivel de desarrollo de los rituales institucionales en el Ministerio Público

**Dirigido a:** Servidores administrativos del Ministerio Público, distrito Fiscal de Ancash, fiscalías penales de Huaraz.


**Valoración del instrumento:**

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         |       | X         |           |

**Apellidos y nombres del evaluador:** Méndez Espinoza María Angélica

**Grado académico del evaluador:** Magíster

**FICHA DE DATOS DEL EXPERTO:**

|  |   |                           |                                |
|--|---|---------------------------|--------------------------------|
| <b>Nombres y Apellidos</b>               | María Angélica Méndez Espinoza  | <b>DNI N°</b>             | 22505255                       |
| <b>Nombre del instrumento</b>            | Cuestionario de Rituales Institucionales  |                           |                                |
| <b>Dirección domiciliaria</b>            | Jr. Huaylas 516   | <b>Teléfono domicilio</b> |                                |
| <b>Título Profesional / Especialidad</b> | Comunicación Social   | <b>Teléfono Celular</b>   | 94771757                       |
| <b>Grado Académico</b>                   | Maestro   |                           |                                |
| <b>Mención</b>                           | Docencia en Educación Superior  |                           |                                |
| <b>Centro laboral</b>                    | Univ. Nac. Santiago Antúnez de Mayolo   |                           |                                |
| <b>Experticia como juez y/o experto</b>  | 20 años   |                           |                                |
| <b>FIRMA</b>                             |  | <b>Lugar y Fecha:</b>     | Huáraz, 16 de octubre del 2019 |

### Anexo 5: Matriz de consistencia

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLE                 | DIMENSIÓN     | INDICADOR   | METODOLOGÍA  | ESCALA DE MEDICIÓN                           |
|---|--|---|--------------------------|---------------|---|--|--|
| <b>Problema general</b><br>¿Qué relación existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019? | <b>Objetivo general</b><br>Determinar la relación que existe entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019. | <b>Hipótesis general</b><br>Existe relación directa y significativa entre los rituales institucionales y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019. | Rituales institucionales | Ritos         | Acogida al recién llegado<br>Despedida al que se retira de la institución<br>Visita de delegaciones<br>Fiestas y celebraciones<br>Desayunos grupales<br>Almuerzos de camaradería<br>Cenas de confraternidad | TIPO: Aplicada<br>NIVEL: Descriptivo correlacional<br>DISEÑO: No experimental - transeccional<br>POBLACIÓN: 72 trabajadores del Ministerio Público, sede central.<br>MUESTRA: censal<br>TIPO DE MUESTREO: No Probabilístico<br>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa<br>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta<br>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario | Ordinal:<br><br>Buenos<br>Regulares<br>Malos |
|   | <b>Objetivos específicos</b><br>- Establecer la relación que existe entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.             | <b>Hipótesis específicas</b><br>- Existe relación entre los ritos y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.                                      |                          | Ceremonial    | Reuniones de trabajo<br>Junta de fiscales<br>Fiestas y celebraciones<br>Campañas<br>Conciertos y galas<br>Celebraciones del personal<br>Cenas de aniversario  |  |  |
|   | - Establecer la relación que existe entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.   | - Existe relación entre el ceremonial y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.  |                          | Protocolo     | Conferencia y/o rueda de prensa<br>Conmemoraciones<br>Aniversarios<br>Entrega diplomas o premios<br>Juramentaciones<br>Actividades oficiales  |  |  |
|   | - Establecer la relación que existe entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.  | - Existe relación entre el protocolo y la cultura organizacional en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash, 2019.   | Cultura organizacional   | Valores       | Ética del trabajo<br>Lo moral e inmorale<br>La integridad   |  | Ordinal:<br><br>Buena<br>Regular<br>Mala     |
|   |  |   |                          | Creencias     | Status socio cultural<br>Status académico<br>Preferencias   |  |  |
|   |  |   |                          | Normas        | Sociales y de convivencia<br>Reglamentos de trabajo   |  |  |
|   |  |   |                          | Símbolos      | Identificación con los símbolos institucionales<br>Representaciones mentales  |  |  |
|   |  |   |                          | Interacciones | Comunicaciones<br>Compañerismo<br>Conflictos interpersonales  |  |  |